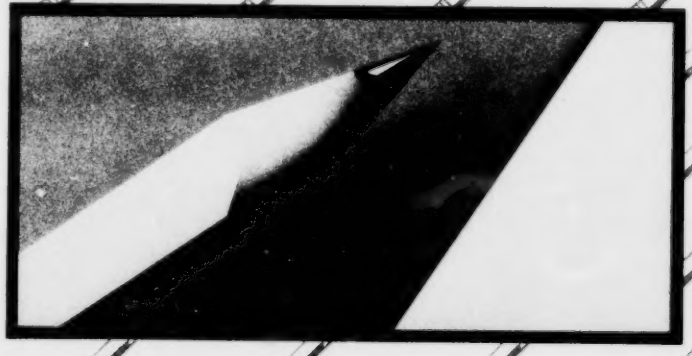
Avis

DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME



Québec

Gouvernement du Québec
Conseil du statut de la femme

RÉACTIONS DU CSF AU RAPPORT DE LA COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

LOUISE CLERMONT
SERVICE DE LA RECHERCHE
MAI 1986

Québec:
8, rue Cook
3ième étage, bureau 300
Québec G1R 5J7

Montréal:
1255, place Philippe
bureau 708,
Montréal H3B 3G1

Dépôt légal: 2ième trimestre 1986
Bibliothèque Nationale du Québec
ISBN: 2-550-16402-4

TABLE DES MATIÈRES

		PAGE
INTRODUCTION		1
CHAPITRE I	**LES FEMMES ET LE TRAVAIL**	3
1.1	Les réponses de la Commission aux demandes du C.S.F	3
1.2	Les positions du C.S.F	4
CHAPITRE II	**L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ**	5
2.1	Les réponses de la Commission aux demandes du C.S.F	5
2.1.1	La formation des travailleuses	6
2.1.2	Les programmes d'accès à l'égalité	8
2.1.3	Les services de garde	8
2.2	Les positions du C.S.F	9
CHAPITRE III	**LES CONDITIONS DE TRAVAIL**	11
3.1	Les réponses de la Commission aux demandes du C.S.F	13
3.1.1	Les travailleuses et la Loi 126	13
3.1.2	Les travailleuses et la santé au travail	19
3.1.3	La discrimination dans les avantages sociaux	20
3.2	Les positions du C.S.F	21
CHAPITRE IV	**L'ENTREPRISE ET LA GESTION**	23
4.1	Les réponses de la Commission aux demandes du C.S.F	25

PAGE

4.2 Les positions du C.S.F..... 27

CHAPITRE V LE DROIT D'ASSOCIATION..... 29

5.1 Les réponses de la Commission aux demandes du C.S.F..... 30

5.1.1 L'élargissement de la définition de la personne syndicable..... 32

5.1.2 Le non-fractionnement de l'unité de travail..... 33

5.1.3 Des procédures d'accréditation rapides et sûres..... 34

5.1.4 L'accréditation des petits établissements et des unités de travail peu nombreuses... 35

5.1.5 La négociation de bonne foi..... 36

5.1.6 Les décrets..... 37

5.2 Les positions du C.S.F..... 40

CONCLUSION..... 43

ANNEXE: Recommandations du CSF à la Commission consultative sur le travail..... 47

INTRODUCTION

Le Conseil du statut de la femme a manifesté publiquement son approbation lors de la mise sur pied de la Commission consultative sur le travail. En effet, depuis sa création, le Conseil a consacré une partie importante de ses ressources à identifier et à faire connaître la place des femmes sur le marché du travail, les problèmes qu'elles rencontrent et les améliorations possibles aux conditions d'exercice de leur droit au travail. Fort de son expérience, le C.S.F. a été à même d'identifier les lacunes de nos lois du travail et de leur application en regard des aspirations des travailleuses d'accéder à un emploi suffisamment rémunéré et exercé dans des conditions décentes.

Le C.S.F. a donc participé aux activités de consultation tenues en juin 1984 et lors des audiences publiques à l'automne de la même année par la Commission consultative sur le travail. Dans le mémoire présenté à cette occasion, le C.S.F. a centré ses propos sur les principales caractéristiques du travail rémunéré et non rémunéré des femmes, des conditions favorisant l'égalité d'accès au travail rémunéré, des conditions minimales de travail, des changements technologiques et du droit d'association.

Aujourd'hui, le C.S.F. juge opportun de faire connaître ses réactions au rapport Le travail, une responsabilité collective, présenté par la Commission afin de rappeler l'importance de bonifier nos lois du travail pour tenir compte des aspirations légitimes des travailleurs et travailleuses. Malgré le fait que la Commission consultative sur le travail ne répond pas entièrement, selon nous, à ces aspirations et qu'elle ne propose pas de

transformations profondes de nos régimes de relations de travail, nous souhaitons que le gouvernement donne suite dans les faits au travail de la Commission. Ce serait à plusieurs égards améliorer grandement ce qui existe déjà.

L'intention du présent document consiste à indiquer de quelle façon la Commission a tenu compte de nos demandes. Nous voulons aussi rappeler les fondements de nos positions afin que les instances gouvernementales interpellées par les commissaires en connaissent la teneur au moment où ils étudieront d'éventuelles modifications aux diverses lois et règlements du travail. Pour ce faire, nous avons conservé l'ordre des chapitres du mémoire présenté à la Commission et en conclusion nous reprenons l'analyse de certaines propositions générales du rapport.

CHAPITRE I LES FEMMES ET LE TRAVAIL

Dans leur rapport, les commissaires témoignent qu'ils ont été sensibles aux demandes des groupes de femmes et du C.S.F. relatives aux diverses situations de travail. A tout le moins, ils font état de ces demandes et proposent un certain mode de traitement. Nous rendrons compte des propositions de la Commission afin d'être en mesure de faire nos commentaires et réitérer les grandes lignes de nos positions.

1.1 Les réponses de la Commission aux demandes du C.S.F.

La Commission consultative sur le travail (CCT) ne fait aucune recommandation relative à la situation des femmes au foyer[1]. Cependant, elle prend en considération le travail au foyer et en reconnaît l'importance:

> "La CCT admet l'importance de reconnaître un statut de travailleuse au foyer pour lui assurer une autonomie personnelle et incite le Comité de consultation sur la politique familiale à intégrer cette question à la politique globale de la famille" (p. 143).

La Commission réfère donc la question aux organismes responsables du domaine de la famille. Par contre, elle a satisfait à l'une des demandes du Conseil. En effet, elle recommande une reconnaissance complète du travail de la conjointe salariée de l'employeur (Rec. II-2).

---

1 En annexe nous présentons les recommandations détaillées du CSF contenues dans le mémoire qu'il a présenté à la Commission Beaudry; celles se rapportant à la reconnaissance du travail au foyer sont au point 1.B à la page 49.

Elle propose deux modifications à la Loi sur les normes du travail pour inclure, dans la définition de salarié, la conjointe salariée d'un employeur et pour permettre à celle-ci de bénéficier du salaire majoré pour temps supplémentaire et des congés annuels payés.

1.2 Les positions du C.S.F

Le C.S.F. considère que la participation au marché du travail est la meilleure façon d'atteindre l'autonomie financière. Toutefois, il maintient que des mesures doivent être envisagées pour reconnaître le travail des femmes au foyer[1].

---

1 Voir les avis du C.S.F. sur le Livre blanc sur la fiscalité des particuliers, sur le projet de loi portant réforme au code civil du Québec du droit des personnes et du droit des successions, sur le projet de loi 58 sur les régimes complémentaires de retraite, sur le document de consultation Agir maintenant pour demain: une politique québécoise de sécurité du revenu à la retraite.

CHAPITRE II L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

La Commission consultative sur le travail a examiné les propositions des groupes de femmes et du C.S.F. qui visent à favoriser un accès plus égalitaire au travail rémunéré. Dans son mémoire, le Conseil a fait valoir que la reconnaissance du droit au travail rémunéré exige des solutions précises: la reconnaissance du droit à la formation[1], la mise en place de programmes d'accès à l'égalité[2] et des services de garde accessibles[3].

2.1 Les réponses de la Commission aux demandes du C.S.F.

La Commission a consacré une section du chapitre II de son rapport à la question de l'égalité en emploi. Elle étudie les conditions de travail inférieures des femmes, des personnes handicapées, des jeunes travailleuses et des minorités culturelles mettant les femmes sur le pied des autres groupes. Elle examine la portée des politiques et programmes d'égalité en matière d'emploi. Enfin, elle se penche sur les programmes d'accès à l'égalité et sur les diverses mesures qui pourraient solutionner les problèmes d'emploi auxquels sont confrontés les femmes, les personnes handicapées, les jeunes et les minorités culturelles. La Commission considère comme des prérequis aux programmes d'accès à l'égalité, la formation et l'information, les services de garde, la prévention du harcèlement sexuel, l'intégration des

---

1 Voir les propositions détaillées à l'annexe, p. 51 à 54.
2 Idem, p. 55.
3 Idem, p. 56 à 58.

personnes handicapées et l'accès des jeunes de 15 à 24 ans à l'emploi. La Commission traite de ces mesures sans faire de distinction très claire entre la nature de la discrimination à l'égard des femmes et celle d'autres groupes sociaux.

2.1.1 La formation des travailleuses

Plus particulièrement en regard des demandes relatives à la formation, les commissaires ne mettent nullement en pratique la notion de redressement incluse dans les programmes d'accès à l'égalité qu'ils valorisent, par ailleurs. Sans nier la valeur générale de la recommandation sur la formation et l'entreprise, soulignons notre déception du fait qu'elle stipule que la formation doit se faire "sans distinction de catégories professionnelles et de sexe" (Rec. II-10), alors qu'au contraire, la formation devrait servir à améliorer, entre autres, le sort des femmes. Sur un autre plan, la Commission Beaudry retourne les intéressé-e-s aux recommandations de la Commission d'étude sur la formation des adultes (Jean) et aux énoncés de politiques des deux paliers de gouvernement, tout en incitant ces derniers à agir rapidement. Position décevante, compte tenu de l'importance reconnue de la formation et de l'information "facteurs-clés dans la poursuite de l'égalité en emploi" (p.61).

Par ailleurs, la Commission consultative sur le travail formule deux recommandations de type incitatif à l'intention des employeurs et des travailleuses organisées. Sans en faire une obligation, elle demande à l'entreprise de favoriser la formation de la main-d'oeuvre grâce à

divers moyens: organisation de cours, paiement des frais de scolarité, congés-éducation, organisation de stages dans l'entreprise, collaboration avec les institutions publiques d'enseignement (Rec. II-10). Elle recommande de plus que les parties à la négociation collective négocient des ententes garantissant la formation et le perfectionnement continus de tout les salarié-e-s (Rec. II-11).

En période de changements technologiques et à un moment où les femmes demandent plus que jamais les moyens de se recycler et de se perfectionner, ces propositions, malgré leur intérêt certain, nous semblent insuffisantes. Elles constituent une reconnaissance de la responsabilité des employeurs en matière de formation, mais cette seule reconnaissance nous semble être plutôt de l'ordre du voeu que de celui d'une obligation. Aussi la référence aux recommandations de la Commission Jean, lorsqu'on se rappelle l'ampleur du projet soumis par cette commission et le peu d'enthousiasme du patronat et du gouvernement à son égard, nous laisse quelque peu décontenancées.

Il en est de même de la recommandation portant sur les ententes collectives. Certes, ces ententes constituent un canal privilégié pour les travailleuses-eurs. Toutefois, étant donné le faible taux de syndicalisation, bien peu pourront obliger leurs employeurs à discuter d'un plan de formation et de recyclage.

2.1.2 Les programmes d'accès à l'égalité

La Commission demande au gouvernement québécois d'agir en ce domaine en soutenant les petites et moyennes entreprises, les syndicats et les travailleuses-eurs dans l'application des programmes d'accès à l'égalité. Elle lui recommande également de prévoir une stratégie d'information et de sensibilisation à l'intention des employeurs et de la population. De plus, la Commission souligne l'efficacité de l'obligation contractuelle et appuie le gouvernement du Québec qui l'imposera aux entreprises qui transigent avec lui. Elle encourage également le gouvernement à prévoir des conditions (taille et montant du contrat) permettant de rejoindre un nombre suffisant de salarié-e-s.

Nous regrettons que la Commission n'a pas cru bon d'aller au-delà de la Charte actuelle et du projet de règlement. En dehors de l'obligation contractuelle, elle ne propose pas de mesures contraignantes pour implanter des programmes d'accès à l'égalité et pour obliger les entreprises qui implanteront volontairement de tels programmes à satisfaire aux exigences du règlement, comme le C.S.F. l'a, par ailleurs, demandé.

2.1.3. Les services de garde

La Commission reconnaît l'importance de ce moyen pour des femmes qui veulent se maintenir en emploi:

> "La CCT encourage tous les partenaires à contribuer au partage social de la responsabilité de l'éducation et de la garde des enfants afin de faciliter aux femmes un accès égal au marché du travail" (p. 61).

Toutefois, elle ne formule aucune recommandation pour appuyer ces propos. Malheureusement, elle réfère la question au Comité de consultation sur la politique familiale. Elle indique ainsi sa façon de distinguer les besoins sociaux des travailleuses et les champs de responsabilités des entrepreneurs.

2.2 Les positions du C.S.F.

Avant d'aborder les questions de conditions de travail et d'exercice du droit d'association, il faut, dans le cas des femmes, traiter des facteurs limitant l'accès égalitaire à l'emploi. Le droit au travail rémunéré leur sera pleinement reconnu lorsque socialement nous aurons mis en place des solutions pour contrer des handicaps déjà identifiés: formation initiale des filles concentrée dans des secteurs peu prometteurs, accès limité des femmes aux programmes de formation de la main-d'oeuvre, discrimination à l'embauche, à la promotion, préjugés sur le travail des femmes, dévalorisation des emplois qu'elles occupent, difficultés de concilier les responsabilités familiales et le travail rémunéré et absences de services collectifs adéquats.

Dans cette perspective, le Conseil du statut de la femme a mis et continuera à mettre des énergies pour démontrer l'importance d'agir à la source des problèmes. Ainsi, il nous faudra être attentives aux actions dans le domaine de la formation professionnelle des jeunes et des adultes initiées à divers endroits. Malgré des réserves importantes, soulignées précédemment, le C.S.F. apprécie le travail des commissaires en regard de la question de l'égalité en emploi. La prise en considération des

mémoires des groupes de femmes et du C.S.F. est un appui important aux recherches et aux luttes menées et à mener en ce domaine.

Par ailleurs, sur la question des services de garde, la référence au domaine de la famille plutôt qu'à celui du travail, nous laisse songeuses. Nous résistons à ce découpage d'une réalité qui, pour les individues, ramène à chaque jour ses petits problèmes. L'accumulation de ces derniers exige beaucoup trop d'énergie, lorsqu'ils ne conduisent pas, dans les faits à abandonner son emploi ou son projet de formation avec des conséquences pour les employeurs, les travailleuses et les enfants. Faut-il encore rappeler que, selon nous, les employeurs engagent des femmes pour leurs besoins de production et non pour faire plaisir aux femmes. Devant l'évolution rapide de la participation au travail rémunéré des femmes ayant des enfants de moins de 12 ans, nous croyons que les services de garde constituent une question de responsabilité aussi pour les employeurs qui engagent ces travailleuses. A notre connaissance, les employeurs, en tant que groupe organisé, ne se préoccupent guère de la question de la famille. Le Comité de consultation sur la politique familiale a précisément indiqué sa déception devant l'absence de participation du patronat. Dans ce contexte, la référence des services de garde au domaine de la famille ne fait qu'encourager le désistement des employeurs.

En somme, même si l'organisation des services de garde accessibles et de qualité dépasse largement les impératifs de la production économique, nous ne pouvons ignorer qu'elle répond, entre autres, aux besoins de la main-d'oeuvre ayant des responsabilités parentales.

CHAPITRE III LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La Commission consultative sur le travail consacre une partie de son rapport aux conditions minimales de travail et au contrat individuel de travail. La perspective de la Commission nous semble prometteuse pour arriver à donner aux travailleurs et travailleuses québécois "des conditions générales et essentielles bien que minimales qui caractérisent les différents milieux de travail et qui doivent être de bonne qualité" (p. 30).

La Commission a voulu mettre en application cette orientation dans le projet de codification des lois du travail qu'elle soumet en annexe de son rapport. Dans un contexte d'évolution des statuts de travail (précarisation, développement du travail à temps partiel), la Commission a présenté certains moyens nouveaux pour protéger les conditions de travail des individus. Précisons que le projet de codification des principales lois du travail intégre aussi bien les rapports individuels que les rapports collectifs de travail ainsi que d'autres dimensions touchant les associations ainsi que la formation professionnelle et la main-d'oeuvre. En fait, la Commission propose ainsi d'intégrer principalement la Loi sur les normes du travail, le Code du travail, la Loi sur les décrets de convention collective et la Loi des syndicats professionnels.

Dans le présent chapitre, nous voulons étudier les recommandations relatives aux rapports individuels de travail. Les commissaires, après avoir étudié les diverses possibilités d'intégration des lois du travail et l'uniformisation de la législation (chapitre IV), rappellent que le droit des rapports individuels de travail réfère,

entre autres, à la Loi sur les normes du travail et au Code civil.

Ils proposent formellement l'intégration des règles relatives au contrat individuel de travail et aux normes du travail au sein d'un nouveau code du travail (Rec. V-1). De plus, les commissaires réaffirment que les conditions générales de travail sont minimales et d'ordre public et que toute convention ou décret ne peut y déroger à moins de stipuler des conditions de travail supérieures (Rec. V-2, V-3). Enfin, ils proposent un certain cadre au contrat individuel de travail: définition de salarié, traitement des litiges sur la rémunération, suspension de l'exécution du contrat, interprétation du contrat (Rec. V-6 à V-11). Nous désirons soulever dès maintenant une interrogation sur le sens de la recommandation qui veut que l'exécution du contrat de travail puisse être temporairement suspendue par l'employeur ou le salarié, pour une cause juste et suffisante (Rec. V-8). Cette disposition serait-elle dans les faits différente d'une mise à pied (licenciement temporaire), et priverait-elle les salarié-e-s des dispositions prévues dans ce dernier cas (préavis, indemnités, assurance-chômage)? Quels liens faut-il établir entre cette disposition et les retraits prévus en cas de grossesse ou de maladie? Ces question, à ce stade-ci, veulent simplement indiquer un besoin d'éclaircissement sur la portée de cette recommandation.

Nous allons maintenant examiner les points particuliers qui sont en lien avec notre mémoire. Le Conseil du statut de la femme considère que la majorité des travailleuses québécoises ne sont pas syndiquées, elles doivent donc compter sur les lois générales du travail

pour obtenir un minimum de conditions de travail décentes. Dans son mémoire, le Conseil a traité de la Loi sur les normes du travail, notamment des exclusions de catégories de travailleuses, du salaire minimum, de la sécurité d'emploi, des licenciements et recours, du congé de maternité et des droits parentaux, de la durée du travail et d'autres dispositions comme un minimum de jours de maladie[1]. Le Conseil a aussi formulé des demandes relatives à la santé au travail[2] et à la discrimination dans les avantages sociaux[3].

3.1 Les réponses de la Commission aux demandes du C.S.F.

3.1.1 Les travailleuses et la Loi 126

a) Les exclusions

La Commission recommande l'inclusion du personnel domestiques principalement affecté à la garde d'un enfant, un malade, une personne handicapée ou âgée seulement en regard de certaines conditions de travail: salaire, allocations, heures de travail et temps libres. Ces conditions seraient fixées par un éventuel règlement destiné à la fois aux gardiennes et au travailleurs-euses domestiques (Rec. II-6 et V-4). Par ailleurs, malgré cette proposition de réglementer les conditions de travail des gardiennes, le projet de codification

---

1 Voir les propositions détaillées à l'annexe, p. 59 à 68.
2 Idem, p. 69 à 71.
3 Idem, p. 72.

nous indique bien que les commissaires veulent attribuer le titre de salariées aux gardiennes sans les assujettir toutefois au domaine de "la relation de travail" (212.8) alors que les travailleurs-euses domestiques le seront.

Précisons en outre que cet article du projet de codification conserve les exclusions actuelles de la Loi sur les normes du travail. En fait, la Commission maintient des distinctions compliquées dans le cas des travailleurs-euses domestiques et des gardiennes, des cas d'exclusion totale prévus à l'actuelle Loi sur les normes et des cas d'exclusion partielle (222.4, 222,32). Rappelons que ces dispositions vont à l'encontre de la demande générale du C.S.F. d'appliquer de la même manière la Loi sur les normes du travail à tous et toutes les salarié-e-s afin qu'aucun(e) ne soit soumis(e) à des conditions de travail inférieures à celles prévues par cette loi.

b) Le salaire minimum

La Commission recommande au gouvernement de réviser, au cours de l'année 1986, le taux du salaire minimum et d'arrêter une politique à l'effet de réviser annuellement ce taux. Prudente, elle ne dit pas dans quelle direction ce taux doit être revu. Le taux général s'appliquera également aux salarié-e-s de moins de 18 ans.

Par ailleurs, la Commission ne traite pas les demandes du C.S.F. à propos des domestiques résidentes et des employées à pourboire. Egalement, les conditions dans lesquelles s'effectuent le travail au rendement et le travail à domicile n'ont peu ou pas attiré l'attention de la Commission. Elle n'aborde nullement la question du travail payé au rendement et le travail à domicile

fait l'objet d'une recommandation sans analyse de la situation. La Commission considère les décrets comme l'instrument approprié pour protéger les travailleuses à domicile; elle recommande l'élargissement de la couverture de certains décrets, particulièrement dans le secteur du vêtement. L'élargissement de la couverture constitue une amélioration pour les femmes touchées par les décrets. Toutefois, cette mesure risque fort de passer à côté du but recherché, tout comme celles prévues par les articles 45 et 46 du Code du travail relatifs à la sous-traitance que la Commission propose, heureusement par ailleurs, de maintenir à l'intention des syndiqué-e-s (Rec. III-14).

Selon nous, il importe de mettre en place des mécanismes pour mettre fin à l'exploitation des femmes travaillant à domicile qui n'ont aucune protection, même pas celles de la Loi sur les normes du travail, donc encore moins celle d'une convention collective ou même d'un décret. Les raisons qui font qu'elles acceptent le travail des sous-traitants (jobers) et celles qui font que les entreprises font appel à ces sous-traitants sont suffisamment connues pour inciter à ne plus taire cette réalité, mais, au contraire, à l'étudier davantage pour en contrer les effets nocifs pour les travailleuses. Et, précisément dans ce cas, c'est ce qui nous étions en droit d'espérer d'une telle commission d'enquête.

c) <u>La sécurité d'emploi, licenciement/recours</u>

La Commission propose d'amender l'article 83 de la Loi sur les normes pour que le salarié licencié touche l'indemnité prévue, lorsqu'il n'est pas rappelé dans les six mois suivants sa mise sur pied. Elle recommande aussi des modifications pour accélérer le processus du traite-

ment des plaintes contre un congédiement illégal et elle propose d'étendre les motifs permettant un tel recours. Enfin, dans le cas des condégiements sans une cause juste et suffisante, la Commission propose d'amender l'article 124 de la Loi sur les normes pour rendre accessible ce recours aux salariés ayant trois ans de service continu, pour accélérer le processus des recours et pour permettre, soit la réintégration, soit une indemnité en plus du salaire perdu.

Les commissaires n'examine pas les propositions du Conseil qui visaient à réduire les licenciements abusifs et le non respect des ordonnances. Ils ne retiennent pas non plus la demande de rétablir les services d'aide juridique anciennement offerts, par la Commission des normes du travail.

En ce qui touche les recours, seul un examen attentif des rôles et mandats des instances chargées de l'administation de la loi nous permettrait de nous faire un jugement définitif. Toutefois, nous soutenons que toute amélioration des procédures actuelles sera la bienvenue. Par ailleurs, soulignons que la proposition de réduire à 3 ans le service continu, au lieu de 5 ans actuellement, pour être protégé contre un congédiement sans cause est une bonne chose. Cependant, compte tenu de la précarité des emplois occupés par un bon nombre de femmes, ce changement risque d'avoir peu d'impact et, pourtant, ce phénomène des statuts précaires a été étudié par la Commission (pages 45 à 52).

d) <u>Les congés de marternité et les droits parentaux</u>

Après avoir examiné les demandes des groupes en cette matière, la Commission conclut qu'il n'y a pas lieu de

les satisfaire:

> "...il lui apparaît que ce que les normes du travail édicte en cette matière constitue un minimum qui se compare très bien avec les dispositions qui existent dans les autres provinces" (p. 158).

Il va sans dire que cette position inquiète le C.S.F. étant donné le peu de protection des travailleuses du secteur privé et particulièrement des non-syndiquées. L'accès à l'égalité des femmes à l'emploi et la volonté de reconnaître socialement leur contribution, lorsqu'elle acceptent de mettre au monde des enfants, exigent que le Québec se dote d'une politique de remplacement du revenu de la travailleuse enceinte et d'une politique de congés pour assumer des responsabilités parentales.

e) La durée du travail

La Commission consultative sur le travail a été sensible à l'argumentation du C.S.F. sur cette question. Elle recommande une réduction progressive de la semaine normale de travail (40 heures en 1990), au-delà de laquelle l'employeur est tenu de payer de façon majorée les heures supplémentaires de travail. Elle propose également de fixer à 48 heures la semaine maximale de travail et à 8 heures la journée maximale de travail, au-delà desquelles l'employé peut refuser de travailler. Ces propositions représentent un net progrès notamment en regard de la possibilité de refuser de faire des heures supplémentaires. Soulignons toutefois que, dans le projet de codification, nous retrouvons beaucoup d'exclusions à ces règles. Ce qui va à l'encontre de notre demande de voir s'appliquer les normes minimales à l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

La Commission fait état des demandes du C.S.F et des groupes de femmes en ce qui touche le travail à temps partiel. Elle formule deux recommandations, l'une se rapportant aux rapports collectifs de travail, l'autre aux normes du travail. Nous reviendrons plus loin sur la première, pour le moment examinons la portée de la recommandation à l'effet qu'une personne travaillant à temps partiel puisse accumuler des périodes distinctes de travail pour équivaloir à des années de service continu aux fins des dispositions donnant droit aux vacances payées, au préavis, à l'indemnité de licenciement individuel et au recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante (Rec. II-4). La notion de service continu est définie comme la durée ininterrompue pendant laquelle un salarié est lié par un contrat de travail à l'employeur et au nouvel employeur qui le remplace (aliénation ou concession totale ou partielle de l'entreprise, fusion, division ou autres) et même si l'exécution du travail à été interrompue sans résiliation du contrat (120.27 du projet de codification).

Cette mesure serait avantageuse pour les travailleuses-eurs saisonniers et tous ceux et celles qui sont engagés lors du surplus de travail (surnuméraires, occasionnels, prolongation de contrat) à la condition que leur contrat de travail soit à durée indéterminée (Rec. V-10).

Cette recommandation ne rejoint pas entièrement les demandes du C.S.F. sur le traitement comparable (conditions identiques ou proportionnelles selon les objets) des employé-e-s à temps partiel et la limitation du développement d'emplois à temps partiel. Elle représente cependant des possiblités pour encadrer minimalement le phénomène de la précarisation du travail.

f) Autres dispositions

Le projet de codification maintient la disposition actuelle de la Loi sur les normes du travail relative aux uniformes obligatoires. La Commission propose aussi le statu quo en ce qui touche les vacances annuelles payées. Fait important, elle propose, par ailleurs, d'introduire dans la Loi sur les normes du travail des dispositions pour reconnaître aux travailleuses-eurs le droit de s'absenter pour maladie sans risquer de perdre leur emploi. Après 90 jours de service continu, le ou la salarié-e aurait droit à un congé de maladie sans solde de 12 semaines.

Cette recommandation représente un gain important et le C.S.F. souhaite qu'elle soit retenue.

3.1.2 Les travailleuses et la santé au travail

La Commission a consacré le chapitre IV de son rapport à examiner une solution d'intégration des lois du travail et d'uniformisation de la législation. La proposition retenue n'intègre que les principales lois du travail en considérant inopportun pour le moment d'intégrer des lois qui ont un objet propre comme la Loi sur la santé et la sécurité ou celle sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

C'est donc par incidence que la Commission traite des questions de santé soulevées dans le mémoire du Conseil.

En regard des changements technologiques, la Commission recommande que l'Institut de recherche sur la santé et

la sécurité du travail effectue les recherches nécessaires pour s'assurer que les normes d'utilisation de toutes nouvelles technologies soient conformes aux objectifs de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Cette recommandation répond à une demande du C.S.F. Nous souhaiterions attirer l'attention sur l'importance que d'autres recherches que celles déjà effectuées soient menées dans le domaine négligé de la santé des femmes au travail.

Ainsi en est-il à propos du retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite prévu à la Loi sur la santé et la sécurité au travail et la nécessité de corriger les lacunes de certaines dispositions de la loi, notamment les problèmes liés à son application. Notre organisme continuera donc, par ailleurs, à proposer diverses améliorations pour faciliter le recours à cette mesure essentielle pour les québécoises et leurs enfants à naître.

3.1.3 La discrimination dans les avantages sociaux

La Commission n'a pas étudié cette dimension. Précisons qu'elle a écarté l'hypothèse d'intégrer des éléments de la Charte des droits et libertés de la personne parce qu'il "s'agit d'une loi fondamentale au-dessus des autres lois et qui déborde toute entreprise de codification" (p. 131).

3.2 Les positions du C.S.F.

Le Conseil s'intéresse de très près aux conditions minimales de travail parce qu'elles concernent une majorité de québécois et québécoises qui se retrouvent dans un rapport individuel avec leur employeur. Afin de permettre un déplacement vers des rapports collectifs de travail grâce à la syndicalisation, nous souhaitons à cet effet des changements majeurs aux lois du travail. Cependant, il nous faut et nous faudra encore longtemps des "conditions générales et essentielles" de travail qui assurent un minimum de respect des travailleurs-euses.

Dans le contexte actuel où le patronat parle bien haut des irritants causés par une protection minimale accordée aux salarié-e-s, nous voulons rappeler que, depuis l'avènement de nos sociétés modernes, les dirigeants politiques ont légiféré en ce domaine en dépit de l'opposition des employeurs, et cela afin d'éviter les abus qui autrement risqueraient de se produire au détriment des travailleurs-euses les plus vulnérables. Selon nous, l'amélioration ou non des "conditions générales et essentielles de travail" repose sur des choix politiques qui se font à partir d'un projet de société. Aussi est-il vraiment utile de souligner que les recommandations en cette matière formulées par les commissaires nécessitent une réponse qui ne viendra que des dirigeants politiques.

Nous apprécions le travail des commissaires pour bonifier les normes minimales de travail et pour rendre plus accessible leur application. Par exemple, nous considérons favorablement les améliorations proposées: possibilité de se défendre contre un congédiement sans une

cause juste et suffisante après 3 ans au lieu de 5 ans, protection de son emploi en cas de maladie, réduction de la semaine normale de travail, imposition d'une durée maximale de la semaine et de la journée de travail.

Toutefois, nous ne croyons pas que les mesures proposées soient suffisantes pour faire en sorte que ces normes profitent à tous et toutes les salarié-e-s. Nous regrettons les exclusions, entre autres, celle des salariés d'une ferme de moins de quatre employés, des gardiennes et des stagiaires en entreprise qui seraient exclus des dispositions relatives à la relation de travail. Nous déplorons le maintien des règlements particuliers pour certaines catégories de salariés comme les travailleuses-eurs domestiques et les gardiennes. Nous regrettons, en outre, l'ignorance des problèmes liés au salaire au rendement et au travail à domicile, le traitement bien partiel des conditions faites à ceux et celles qui travaillent à temps partiel, le rejet d'amélioration du congé de maternité et des droits parentaux. De plus, nous aurions souhaité l'introduction de mesures souples, rapides et contraignantes pour l'employeur afin que la Loi sur les normes constitue un réel recours pour les salarié-e-s non syndiqués.

CHAPITRE IV L'ENTREPRISE ET LA GESTION

Le rapport Le travail, une responsabilité collective comprend un chapitre sur l'entreprise et la gestion dans lequel nous retrouvons des analyses des principaux problèmes actuels issus de l'évolution économique des dernières décennies. La Commission a choisi de traiter ces problèmes en fonction de deux volets susceptibles de l'aider à formuler des recommandations pertinentes aux relations de travail: la gestion des ressources humaines dans l'entreprise et la transformation dans l'entreprise.

La Commission précise les raisons qui lui font attacher de l'importance à la gestion des ressources humaines:

> Or, il existe de ce côté des possibilités incontestables d'accroître la productivité des entreprises québécoises tout en améliorant la qualité de vie des personnes impliquées. Dans cette perspective, la Commission pense qu'il serait maintenant opportun et avantageux pour l'ensemble de la société québécoise d'investir plus massivement dans cette direction. Si l'on propose de donner une plus grande importance aux ressources humaines, c'est parce que l'on est convaincu qu'un tel choix contribuera à améliorer les relations du travail au sein des entreprises en créant un climat favorable à l'échange et au partenariat entre employeurs et travailleurs, et ainsi à assurer la rentabilité des investissements" (p. 73).

Elle procède donc à une série de recommandations pour inciter les entreprises à se doter des moyens afin d'améliorer la gestion de leurs ressources humaines, pour qu'elles fassent circuler l'information et pour que, socialement, soit développé un projet de politique favorisant la participation des travailleurs-euses dans l'entreprise.

Par ailleurs et afin que les employeurs prennent en considération l'impact des changements majeurs sur l'emploi et sur les conditions de travail, la Commission examine et fait des recommandations à propos de trois types de transformations déterminantes pour les salarié-e-s: les licenciements collectifs et les fermetures d'entreprises, les changements technologiques et la sous-traitance.

Dans son mémoire, le Conseil du statut de la femme a, pour sa part, rattaché ses préoccupations en ce domaine à la question des changements technologiques. Nos analyses sur la place des femmes dans la structure des emplois et les tendances connues du processus de réorganisation du travail nous font craindre le pire pour l'emploi des femmes. La modernisation de la production touchera des secteurs d'activités et des corps d'emploi où les femmes sont nombreuses: textile, vêtement, restauration, finances et emplois de bureau. Le Conseil est convaincu qu'il faut agir rapidement:

> "Dans cette optique, nous croyons qu'il ne faut pas attendre que les femmes aient sacrifié leurs acquis, qu'elles aient perdu leur emploi ou encore qu'elles soient isolées chez-elles dans un travail à domicile, à temps partiel, etc., pour développer des avenues de solution" (p. 113).

Etant donné l'importance de l'enjeu pour les femmes à une époque où elles doivent compter sur leurs propres moyens pour acquérir une autonomie financière, le Conseil propose des mesures surtout coercitives pour accorder aux travailleuses et travailleurs une protection lorsqu'ils ou elles sont touchés-es par les changements technologiques[1].

---

1 Voir les propositions détaillées à l'annexe, p. 73-74.

4.1 Les réponses de la Commission aux demandes du C.S.F.

L'orientation de la Commission consultative sur le travail de mettre l'emphase sur la gestion des ressources humaines pour améliorer le processus de production dans les entreprises lui permet de proposer des mécanismes qui vont dans le sens de nos demandes.

En effet, la Commission recommande des mesures pour inciter les entreprises à divulguer des informations sur l'état de situation de l'entreprise et sur les projets qui auront des impacts sur la réorganisation du travail, les exigences de qualification et les mises à pied (Rec. III-2, 3, 4, 9). Elle propose également des moyens pour que diverses instances gouvernementales soutiennent les entreprises. Ainsi ces dernières seraient incitées à implanter des changements technologiques en tenant compte de l'impact sur l'emploi et sur les ressources humaines: planification, plans de formation, assistance particulière à la petite et moyenne entreprise, formation des gestionnaires, santé-sécurité du travail, statuts de travail et aménagements du temps de travail: (Rec. III-6, 7, 8, 10, 11, 12).

Sur un autre plan, la Commission considère que la négociation collective est le mécanisme le plus approprié pour assurer une participation effective des travailleurs. Par contre, au Québec, une analyse des conventions collectives permet d'affirmer que les syndicats ont peu de contrôle sur l'implantation des changements technologiques et que les syndiqué-e-s sont mal protégés. Dans le contexte actuel d'évolution rapide, la Commission propose une série de dispositions que le

législateur devrait introduire dans le Code du travail (Rec. III-13). Ainsi les commissaires proposent une définition du changement technologique pour permettre une interprétation adaptée à la diversité des milieux, ils amènent des précisions relatives au préavis et à l'information afin de prévenir les conséquences des décisions. Ils veulent aussi que soit reconnue:

> "la responsabilité première des parties dans la recherche d'une entente par la voie d'une négociation au moment où les changements s'annonçent et offrir les moyens d'éviter l'impasse qui serait coûteuse et irréparable pour l'une ou l'autre des parties" (p. 103).

Ces dispositions concernent évidemment les entreprises syndiquées.

Enfin, la Commission examine amplement le débat actuel suscité par les articles du Code du travail relatifs à la sous-traitance. Ces articles prévoient le transfert des droits et obligations qui découlent de l'accréditation et de la convention collective en cas de transformation de l'entreprise (alimentation, concession, etc.) et en cas de sous-traitance. Une analyse de la situation démontre qu'au Québec les conventions collectives limitent la possibilité de recourir à la sous-traitance. Par contre, les études démontrent une augmentation du travail exécuté par sous-traitance et elles indiquent que ce sont les industries manufacturières intensives en main-d'oeuvre qui y recourent le plus. La Commission recommande de maintenir les articles 45 et 46 du Code du travail pour prévenir les tentatives de démembrement ou d'élimination d'une association de salariés. Cependant, elle propose que, par voie de négociation de conventions collectives, les parties élaborent des solutions aux problèmes soulevés.

Comme nous pouvons le constater, les dispositions proposées par la Commission à propos de la sous-traitance ne touchent que les entreprises syndiquées.

4.2 Les positions du C.S.F.

Le Conseil souhaite que les transformations dans l'organisation du travail à cause des changements technologiques ne se fassent pas au profit d'une minorité. Ces changements doivent permettre une amélioration de la qualité de vie et de travail. Socialement, nous devons développer une stratégie afin d'éliminer ou de réduire les effets néfastes des nouvelles technologies. Ainsi, ces dernières ne devraient pas servir d'instrument pour contrôler et soumettre davantage les travailleuses ni servir à dévaloriser et déqualifier leur travail, ni conduire à un chômage plus massif. Malheureusement, les exemples que nous voyons chaque jour ne nous laissent pas beaucoup de tranquillité.

Nous apprécions grandement les orientations adoptées par les commissaires dans le contexte de réorganisation du travail que nous connaissons actuellement, ils mettent en évidence l'importance de tenir compte de l'impact des changements technologiques sur les ressources humaines et sur l'emploi. Ils insistent sur la nécessité d'informer, de former, de recycler et d'impliquer les travailleuses-eurs touchés par ces changements.

Nous tenons, toutefois, à faire deux remarques essentielles étant donné la situation de la majorité des travailleuses qui sont, rappelons-le, non syndiquées et vulnérables aux changements technologiques.

Premièrement, la plupart des recommandations sont conçues en fonction des entreprises syndiquées. Nous aurions souhaité voir des propositions qui prévoient des relations avec les travailleuses-eurs non syndiqués. Comment informer, permettre la participation, donner un droit de regard, accorder des congés de formation aux caissières, aux secrétaires, aux commis de bureau, aux soudeuses, aux opératrices de machines dans des entreprises non syndiquées qui transforment leur procédure d'opération?

Notre deuxième remarque se rattache à la première. La plupart des recommandations de la Commission sont de l'ordre incitatif. Devant les menaces actuelles de perdre leur emplois, d'être encore mal préparées à occuper de nouvelles fonctions, les femmes peuvent-elles attendre le bon vouloir des employeurs?

Le Conseil trouve fondé de rappeler que des comités paritaires devraient être institués dans les entreprises qui font des changements technologiques et que l'entreprise soit tenue obligatoirement d'informer le comité, d'oeuvrer avec ce comité tout au long du processus et de participer financièrement à la formation du personnel touché.

CHAPITRE V LE DROIT D'ASSOCIATION

Sous le thème des rapports collectifs de travail, la Commission consultative sur le travail répond à une partie essentielle de son mandat. Nous imaginons facilement l'ampleur du sujet tant par le nombre de problèmes vécus que par le peu de consensus relatif aux sujets retenus par les commissaires: droit d'association, négociation de conventions collectives, décrets d'extension juridique de conventions collectives et application de la législation en ces matières.

En préambule, la Commission évalue qu'il existe un profond consensus social sur l'importance de la négociation collective et libre et ce, malgré les apparences. C'est l'existence d'un tel consensus qui procure une cohésion indispensable à une société démocratique selon les commissaires. La négociation collective et libre comporte sa contradiction parce qu'elle suppose des intérêts à la fois communs et divergents précisent-ils:

> "Les travailleurs et les travailleuses qui négocient avec leur employeur ont nécessairement avec lui des intérêts communs, en ce que leur emploi est relié à l'entreprise, et ils ont aussi des divergences, en ce qu'il cherchent à tirer le meilleur parti de leur contribution à cette entreprise. Il s'ensuit que la négociation collective et libre porte en elle-même les germes et de l'harmonie et du conflit. Ce caractère ambivalent a des répercussions importantes, en particulier sur son mode d'encadrement par l'Etat (p. 178).

Les commissaires expliquent par la suite la portée de l'encadrement législatif en regard de l'accès à la syndicalisation, de la résolution des conflits, des interventions directes de l'Etat pour édicter des conditions

de travail en vertu de valeurs reconnues (ex.: langue de travail, intégrité physique, salaire minimum), de la liberté des parties à la négociation quant au contenu de la convention et au déroulement de la négociation.

Dans son mémoire présenté à la Commission Beaudry, le Conseil a pris le temps de retracer les éléments historiques qui expliquent la volonté des travailleurs-euses de se regrouper pour défendre leurs intérêts face aux employeurs et qui expliquent aussi la place des femmes dans le mouvement syndical. Il met également en évidence les caractéristiques des travailleuses non syndiquées et les avantages que représenterait la syndicalisation de ces femmes. Le Conseil demande dans son mémoire de lever les principaux obstacles à la syndicalisation et que soit inscrit, dans le Code du travail lui-même, l'objectif de rendre accessible la syndicalisation aux travailleuses et travailleurs. Les demandes portent sur l'élargissement de la définition de la personne syndicable, le non-fractionnement de l'unité de travail, des procédures d'accréditation rapides et sûres, l'accréditation de petits établissements et des unités de travail peu nombreuses et la négociation de bonne foi[1].

5.1 Les réponses de la Commission aux demandes du C.S.F.

La Commission consultative sur le travail examine sous un angle ou sous l'autre les points développés dans le mémoire du Conseil du statut de la femme. Globalement, elle reconnaît les difficultés liées aux procédures

---

1 Voir les propositions détaillées à l'annexe, p. 75 à 77.

actuelles d'accréditation, de règlements de griefs et des règlements de conflits. Pour pallier aux problèmes identifiés et dénombrés par des études, la Commission recommande des changements au plan des structures et de la procédure actuelle. En effet, elle propose de modifier l'approche judiciaire par une approche intégrée et administrative afin:

> "...de favoriser le dépistage précoce, la correction rapide, la sanction réparatice et, par-dessus tout, la prévention à l'égard des pratiques déloyales. Cette approche se veut distincte de l'approche judiciaire basée sur le débat contradictoire. En effet, une organisation administratve pratiquant une approche intégrée offre plus de garanties de respect de l'esprit de la loi et de l'intention du législateur par rapport aux réalités de la pratique des relations du travail" (p.186).

En outre, la Commission recommande de remplacer les instances actuelles (agents d'accréditation, commissaires du travail, commissaire général du travail et tribunal du travail) par un organisme nouveau, le Conseil des relations du travail. Par le biais de cette approche intégrée et administrative, le CRT serait chargé d'administrer l'ensemble des rapports collectifs du travail par le moyen de l'enquête, de la médiation, de la sanction rémédiatrice et compensatoire, de l'élaboration de politiques et de la révision de ses propres décisions (Rec. VI-3).

Enfin, la Commission propose d'intégrer un préambule au Code du travail pour en affirmer l'objectif de "l'encouragement de la négociation collective et libre". Ainsi serait clarifiée l'intention de la loi, encadré le mandat du Conseil des relations du travail et garantie l'interprétation de ses décisions aux yeux des tribunaux supérieurs (Rec. VI-4).

Formulées de façon opérationnelle, ces recommandations fondamentales rejoignent pleinement les préoccupations générales du Conseil en matière d'accès à la syndicalisation.

Nous étudierons maintenant les réponses de la Commission aux demandes plus particulières du Conseil.

5.1.1 L'élargissement de la définition de la personne syndicable

Sauf exception, la Commission considère satisfaisant le critère de base actuel pour établir l'éligibilité à la syndicalisation à savoir "ne pas représenter l'employeur dans ses relations avec ses salariés". Elle a toutefois examiné le cas des entrepreneurs dépendants et des membres d'une coopération d'exploitation forestière.

Elle recommande de rendre éligible à la syndicalisation ces deux catégories de salariés. La Commission emprunte la notion d'entrepreneur dépendant à d'autres législations canadiennes et, selon elle, cette définition permet d'octroyer le droit d'association et de syndicalisation à des salariés de fait. Voici la définition retenue:

> "Entrepreneur dépendant": Quiconque, employé ou non aux termes d'un contrat de travail et fournissant ou non ses propres outils, ses véhicules, son outillage, sa machinerie, ses matériaux ou quoique ce soit, accomplit un travail pour le compte d'une autre personne ou lui fournit ses services en échange d'une rémunération à des conditions qui le placent dans une situation de dépendance économique à son égard et l'obligeant à exercer pour elle des fonctions qui s'apparentent davantage aux fonctions d'un employé qu'à celles d'un entrepreneur indépendant (p. 189).

Reconnaître le droit à l'accréditation des entrepreneurs dépendants rendra possible sans doute la syndicalisation des travailleuses autonomes, des pigistes et des employés de sous-traitants d'une entreprise. Si notre compréhension est correcte, une telle inclusion dans le Code du travail répond à la demande du C.S.F à cet effet.

5.1.2 Le non-fractionnement de l'unité de travail

La Commission ne se penche pas spécifiquement sur le problème de l'unification des employé-e-s de bureau et de la production que nous avons soulevé dans notre mémoire. Cependant, elle valorise, dans le secteur privé, le regroupement actuel de type industriel (employé-e-s d'un établissement de production) et non de type catégoriel ou professionnel. Par ailleurs, elle reconnait les nombreux litiges en regard des unités d'accréditation qui seraient possiblement attribuables à une intention de retarder la reconnaissance d'un syndicat. C'est donc pour remédier à de tels problèmes qu'elle propose de remplacer la procédure actuelle par une approche administrative et intégrée et la création d'une Conseil de relation de travail. Ces propositions de la Commission rejoignent les préoccupations du Conseil.

La Commission propose aussi que le Conseil des relations du travail puisse déclarer que plusieurs employeurs constituent un employeur unique s'ils assument en commun le contrôle ou la direction d'établissements ou d'entreprises associées ou connexes. Voilà une autre possibilité qui pourrait permettre à des salarié-e-s d'exercer leur droit à la syndicalisation dans un contexte écono-

mique qui a évolué (regroupement d'entreprises, magasins à chaîne, établissements de services).

5.1.3 Des procédures d'accréditation rapides et sûres

Outre les changements de structure et d'approche proposés pour faciliter entre autres la procédure d'accréditation, la Commission recommande diverses mesures afin d'éliminer les embûches pour accéder à l'accréditation.

Premièrement, l'accès à la liste des salariés pourrait être autorisé par le Conseil des relations du travail lorsqu'il y a intimidation ou refus de la reconnaissance syndicale (Rec. VI-7). Contre certaines pratiques déloyales, les commissaires recommandent que le Conseil des relations du travail puisse, après enquête, ordonner la dissolution d'une association dominée (Rec. VI-9) ou encore puisse accorder une accréditation rémédiatrice dans les cas où l'employeur contrevient au Code du travail (Rec. VI-II).

Ils recommandent également que le Conseil ait le pouvoir d'ordonner de façon interlocutoire, jusqu'à la décision finale, le maintien à l'emploi d'un plaignant qui a subi une mesure disciplinaire pour activité syndicale. Enfin, ils proposent de donner à ce Conseil le pouvoir d'ordonner, dans certaines circonstances, la tenue, après le dépôt d'une requête en accréditation, d'un vote au scrutin secret pour confirmer le caractère représentatif d'une association de salariés (Rec. VI-13).

Ces recommandations vont dans le sens des demandes du Conseil.

5.1.4 L'accréditation des petits établissements et des unités de travail peu nombreuses

La Commission souligne que la question de l'accréditation et de la négociation multipatronales reçoit l'appui de la plupart des formations syndicales et des groupes sociaux du Québec qui se sont présentés aux audiences publiques. Par contre, elle indique le désaccord total du patronat. Devant l'impasse, les commissaires refusent de proposer une formule qui serait imposée par la loi. Ils préfèrent recommander des modifications au Code du travail permettant sur une base volontaire l'accréditation et la négociation multipatronale (Rec. VI-1 et VI-2).

De tels amendements élimineraient les embûches actuelles à l'accréditation d'une ou plusieurs associations accréditées auprès de plusieurs employeurs, mais rendraient possible la négociation collective uniquement dans les cas où les parties y consentent. Selon nous, ce caractère volontaire rend problématique l'efficacité de telles recommandations à cause précisément de l'opposition des employeurs principalement ceux des petites et moyennes entreprises. Etant donné, la place importante des femmes dans ces entreprises, nous doutons que l'accès des travailleuses québécoises à la syndicalisation se généralise en l'absence de mécanismes forçant les employeurs de petits établissements à négocier avec des syndicats regroupant des salarié-e-s dispersés.

5.1.5 La négociation de bonne foi

Au chapitre de la négociation collective, la Commission indique son appui au principe général de non intervention de la loi dans le contenu des conventions collectives. Tout principe semblable comporte ses exceptions; la Commission propose de maintenir les "accrocs" actuels (interdiction de grève pendant la durée de la convention, durée maximale de 3 ans de la convention, dispositions minimales et d'ordre public) et d'ajouter des dispositions concernant la négociation de changements technologiques et l'accès à certaines informations dans le cadre de la négociation (Rec. III-13).

Sur un autre plan, la Commission propose de contrer les pratiques déloyales entourant la négociation collective et le conflit de travail en confiant au Conseil des relations de travail l'administration des dispositions de l'actuel Code du travail en cette matière. Cet organisme pourrait ainsi appliquer:

> "...une approche intégrée et administrative comprenant des pouvoirs d'enquête, de médiation, d'ordonnance et de sanction remédiatrice et compensatoire (y compris le "cease and desist order") d'élaboration de politiques et de révision de ses propres décisions" (Rec. VI-18, p. 210).

Enfin, mentionnons que les commissaires proposent diverses recommandations relatives aux étapes de la conciliation et de la médiation ainsi qu'à celle des conflits. En outre, toute une partie de ce chapitre sur les rapports collectifs de travail porte sur l'application des lois du travail, les problèmes connus actuellement et les solutions proposées pour corriger la situation. (Rec. VI-29 à VI-41). Nous nous sommes contentés dans le présent travail d'indiquer les grandes orientations

de l'approche proposée et le pivot de la structure suggérée, le Conseil des relations du travail.

5.1.6 Les décrets

Le Conseil du statut de la femme, n'a pas fait d'analyse ni de recommandations au sujet de la Loi des décrets de convention collective. La Commission a procédé à un examen des possibilités de cette loi. Elle propose une série de recommandations pour la bonifier parce qu'elle considère qu'il existe parmi les utilisateurs un consensus sur les bienfaits apportés par cette loi (p. 216).

Diverses raisons nous incitent à faire quelques commentaires brefs sur cette modalité de rapports collectifs de travail. Indiquons, d'abord que nous présumons qu'un nombre important de femmes voient leurs conditions de travail fixées par ce mécanisme (140,000 personnes dans les secteurs comme l'automobile, la coiffure, le meuble, les vêtements pour hommes et pour dames, etc.). Ces conditions ont une portée limitée comparativement à celles prévues aux conventions collectives négociées (contenu des décrets et avantages obtenus au fil des années). Enfin nous avons une certaine crainte de voir s'instaurer une confusion entre cette Loi des décrets et l'accréditation et la négociation multipatronale qui seraient éventuellement prévues au Code du travail.

A cet effet soulignons que, l'économie de cette loi diffère de celle du Code du travail prévoyant la négociation directe entre les parties dans l'entreprise ou l'établissement. Entre autres, cette loi donne au gouvernement (ministre du travail), le pouvoir d'étendre ou

non, en totalité ou en partie, à l'ensemble des salarié-e-s du secteur concerné, une convention collective particulière. Une association de salarié-e-s, syndiqués ou non, peut négocier une entente avec un ou des employeurs. Une des parties peut demander au ministre du travail l'extension juridique de cette entente aux autres salariés et employeurs du secteur (textile, vêtement, meubles, etc.). Après une enquête de nature économique (effet sur la concurrence) le ministre peut ou non satisfaire à la demande. Il arrive que, dans l'administration de la loi, soient examinés certains facteurs de représentativité (prédominance des conditions de travail des secteurs concernés).

Ce principe d'extension à des salarié-e-s n'est pas sans avoir des incidences en regard de la vie syndicale, c'est-à-dire en regard de la participation des travailleuses à la définition des conditions de travail adaptées à l'entreprise qui les engagent, à l'application quotidienne de la convention collective, au suivi des mesures obligatoires de santé-sécurité, à la gestion acceptable de l'implantation des changements technologiques, des programmes d'accès à l'égalité, etc.

La Commission propose globalement d'améliorer la Loi des décrets de convention collective de façon à renforcer les parties à la négociation et à élargir l'accès à la syndicalisation (Rec. VI-21 et VI-25). Plus particulièrement, elle recommande de maintenir dans la loi la notion actuelle de reconnaissance volontaire d'une association de salariés ou d'employeurs et de ne pas y inclure la notion de représentativité rattachée à l'accréditation prévue au Code du travail:

> "La reconnaissance d'un syndicat impliquerait deux modalités: en premier lieu, un ou plusieurs employeurs pourraient volontairement reconnaître le syndicat et en second lieu, le ministre du travail pourrait reconnaître une entente négociée. Conséquemment, les décisions du ministre continueraient de s'appuyer sur la prépondérance du contenu de la convention plutôt que sur la représentativité d'une association de salariés (p. 220, 221).

Par ailleurs, elle propose la protection du droit d'association tel que prévue par le Code du travail (Rec. VI-23). En outre, elle recommande de maintenir tels quels les mécanismes de recours à la grève ou au lock-out parce qu'ils engendrent un haut degré d'harmonie" (recours à la grève non prévue à la loi des décrets de convention collective).

En outre, la Commission recommande de maintenir en l'actualisant le pouvoir ministériel d'appréciation en fonction du critère de concurrence (Rec. VI-24). Enfin, elle propose d'élargir les matières négociables et susceptibles d'extension par décret (Rec. VI-26). Actuellement, la loi des décrets prévoit l'extension aux matières suivantes: salaires, durée du travail, congés payés, bénéfices de sécurité sociales, classification. En fait, la Commission recommande que le décret puisse rendre obligatoire, avec ou sans modification, toute autre condition de travail de la convention collective qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi y compris, sauf exception, les modalités relatives au précompte de la cotisation syndicale. Les mesures prévoyant l'adhésion syndicale ne peuvent cependant pas faire l'objet de l'extension.

La Commission fait aussi des recommandations à propos de l'application de cette Loi des décrets de conventions collectives (Rec. VI-27 et VI-28). Malgré que deux modes de surveillance (comité paritaire et délégué syndical) soient prévus, l'examen du projet de codification soumis en annexe du rapport confirme le caractère réglementaire de cette modalité de relations de travail. Notons toutefois qu'à la différence de la Loi sur les normes du travail, le point initial d'un décret est la négociation d'une convention entre des parties qui se reconnaissent mutuellement.

En somme, ces recommandations qui visent à améliorer la Loi des décrets ne viennent pas en changer la nature et peuvent difficilement être considérées comme une introduction en douce de la notion d'accréditation et de négociation multipatronales, comme certains voudraient le croire.

5.2 Les positions du C.S.F

Les demandes du Conseil du statut de la femme poursuivent l'objectif de favoriser l'accès à la syndicalisation. Il y va de cet accès comme de l'accès au travail rémunéré qui précède les conditions d'exercice de ce travail. De la même manière, avant de raffiner nos demandes à propos de l'exercice du droit à la négociation de conventions collectives (négociation, conciliation, médiation, conflits) et de l'application de la convention négociée (surveillance, résolutions des litiges, procédures de griefs ou arbitrage), il nous faut faire valoir l'importance de lever les obstacles à la syndicalisation.

Nous sommes convaincues que la Commission consultative sur le travail a formulé des changements de structure et une approche susceptibles d'insuffler une perspective à notre législation du travail afin de favoriser la syndicalisation. Nous apprécions la pertinence de certaines propositions particulières.

Malgré ces améliorations, pour le moment nous ne voyons pas le jour où les femmes accèderons en très large majorité à la syndicalisation. D'un côté, nous doutons complètement des procédures volontaires recommandées pour l'accréditation et la négociation multipatronales.

De l'autre côté, la Loi des décrets même bonifiée peut difficilement représenter un outil dont se serviraient les travailleuses pour changer leur conditions de vie au travail. En effet, cette loi permet de décréter, d'étendre juridiquement, "d'extensionner" une convention grâce à des pouvoirs accordés au ministre du travail qui évalue en fonction des exigences de la concurrence. Nous sommes loin d'une procédure qui prévoit la participation, l'information obligatoire et la négociation de mesures de redressement considérées par les employeurs comme des entraves à la compétitivité.

CONCLUSION

Le Conseil du statut de la femme conserve depuis ses débuts les mêmes préoccupations à propos de l'accès des femmes au marché du travail. Nous considérons que, dans la société actuelle, l'exercice d'un travail rémunéré constitue le moyen privilégié d'atteindre l'autonomie économique. Les conditions d'exercice de ce travail doivent cependant tenir compte des exigences liées aux responsabilités familiales par ailleurs assumées. Elles doivent également chercher à redresser une situation historiquement discriminatoire. De ces propositions découlent un vaste ensemble de revendications très précises que nous avons déposé lors des audiences de la Commission consultative sur le travail.

Dans notre mémoire, nous concluions en rappelant un point central de la politique d'ensemble Egalité et indépendance (1978). L'élaboration d'une politique d'emploi qui assurerait à toutes les personnes aptes au travail un emploi rémunéré et effectué dans de bonnes conditions nous semble primordiale. Cette politique de plein emploi devra tenir compte de la situation variée des Québécoises. Elle devra considérer notamment l'existence du chômage caché (retrait des femmes de la main- d'oeuvre et travail à temps partiel contraint). Une telle politique devra également intégrer des mesures pour limiter les contraintes à l'emploi vécues particulièrement par les femmes.

La Commission consultative sur le travail fait les rapprochements qui s'imposent entre le droit au travail et une politique de plein emploi. Les mesures qui décou-

lent de l'un et de l'autre visent, selon elle, les mêmes objectifs: libre choix du travail, conditions équitables et satisfaisantes au travail et protection contre le chômage. Nous ajouterions une quatrième dimension, soit celle d'éliminer les contraintes à l'emploi des femmes et des groupes discriminés.

La Commission rappelle fort judicieusement que dans la conjoncture économique actuelle, le droit au travail ou le plein emploi semblent des rêves irréalisables à moins d'en faire une priorité. Ainsi, nos gouvernements fédéral et québécois se doivent d'agir sur tous les fronts en poursuivant l'objectif de la création d'emplois. Compte tenu de l'ampleur d'un tel projet et de la nécessité de faire converger un ensemble de politiques sectorielles, la Commission Beaudry met en évidence le caractère nécessaire d'un instrument comme la Table nationale de l'emploi:

> "La Commission consultative sur le travail encourage la Table nationale de l'emploi à arrêter le plus rapidement possible les politiques et les mesures nécessaires pour favoriser le plein emploi et ainsi permettre l'exercice du droit au travail. De plus, afin d'impliquer l'ensemble des intervenants concernés par cette politique, la Commission consultative sur le travail recommande de revoir la composition de cet organisme pour y inclure des représentants de tous les groupes étroitement concernés par le plein emploi. Elle encourage en outre tous les partenaires à favoriser une véritable concertation afin qu'au Québec l'emploi puisse atteindre le niveau le plus élevé possible" (p. 40).

La Commission fait également un ensemble de propositions pertinentes pour faire progresser l'appropriation du domaine des relations de travail par les citoyens et citoyennes ainsi que, par les groupes socio-économiques autres que les associations patronales et syndicales. Elle fait donc des recommandations pour améliorer les

mécanismes d'information, de concertation ou de consultation dans le domaine des relations de travail qui existent ou pour en créer de nouveaux (Rec. VII-1 à VII-4).

En terminant, rappelons que nous avons étudié dans ce document les réponses apportées par la Commission Beaudry aux préoccupations du Conseil en matière d'accès à l'emploi, d'accès à l'égalité en emploi, d'accès à des conditions de travail minimales décentes et d'accès à la syndicalisation. Nous apprécions grandement le fait que les commissaires aient pris en considération la plupart des problèmes soulevés dans notre mémoire et surtout qu'ils aient ouvert des pistes intéressantes pour le traitement de ces problèmes.

En conséquence, le Conseil propose:

1. que le gouvernement donne suite au rapport Beaudry;

2. qu'on réitère l'importance d'élaborer une politique de plein emploi, élaboration à laquelle les femmes devraient être effectivement associées;

3. qu'on rappelle la nécessité d'améliorer la Loi sur les normes de travail et sa réglementation de même que le Code du travail.

ANNEXE

Recommandations du CSF à la Commission consultative sur le travail

CHAPITRE 1 LES FEMMES ET LE TRAVAIL

B) La situation des travailleuses au foyer

En vue d'une meilleur reconnaissance du travail de la femme au foyer, le Conseil du statut de la femme recommande:

- Que des instruments permettant d'évaluer les apprentissages des femmes au foyer soient élaborés en vue de reconnaître leur expérience, pour fins de retour au marché du travail;

- Que l'accès aux programmes de formation professionnelle et de recyclage leur soit facilité;

- Que les femmes soient admissibles à titre individuel, indépendamment du revenu du conjoint, aux allocations de formation professionnelle et au régime de prêts et bourses;

- Que l'on inclut à la définition du "travailleur" prévue à la loi sur les accidents du travail, la personne qui travaille exclusivement au foyer, qui ne retire aucun revenu personnel provenant de l'extérieur, qui à la charge permanente d'un enfant de moins de six ans et qui n'est pas en mesure de s'assurer dans un régime privé;

- Que l'on trouve les aménagements nécessaires pour que les conjointes au foyer puissent bénéficier à leur retraite, à titre personnel, de prestations du Régime de rentes du Québec;

- Que la Commission consultative sur le travail confie à des organismes gouvernementaux le soin d'entreprendre des études visant à ce que le travail des femmes au foyer soit mieux reconnu dans la législation du travail.

CHAPITRE 2 L'EGALITE D'ACCES AU TRAVAIL REMUNERE

B) L'accès au marché du travail par la reconnaissance du droit à la formation

Le C.S.F. demande:

au regard de la formation de base

- Que le droit à la formation de base pour toutes et tous soit reconnu et qu'à cet effet une loi-cadre, telle que proposée par la Commission d'étude sur la formation des adultes, soit promulgée;

- Que la formation aux niveaux secondaire et collégiale soit gratuite; c'est là une conséquence du droit réclamé précédemment.

au regard de l'éducation populaire:

- *une reconnaissance officielle et concrète de ce type de formation;

- un accroissement des budgets, tant du côté institutionnel que du côté *des groupes autonomes;

- un accès accru pour les groupes autonomes aux ressources des institutions scolaires;

- le respect de l'autonomie des organismes volontaires d'éducation populaire;

- *le développement de programmes de transition;

* Nous avons précédé d'une astérisque (*) les recommandations auxquelles la politique apporte une réponse au moins partielle; mais dans la plupart des cas, il ne s'agit que de réponses très partielles ou encore qui demeurent au niveau des intentions.

- une extension de l'aide financière aux personnes inscrites en formation non académique;

- *des possibilités que soient reconnus les acquis découlant de cette formation.

<u>au regard de la formation professionnelle en milieu scolaire</u>

- *la désexisation du matériel et des contenus de formation;

- la révision des critères d'admission;

- *la formation des intervenants/es;

- plus de souplesse au niveau des régimes de formation; que l'éventail des cours offerts ne soit pas fonction du régime;

- plus de flexibilité au niveau des horaires;

- des modifications substantielles au système actuel d'aide financière:

  . accès au système des prêts et bourses pour les inscrits/es à temps partiel;

  . harmonisation des programmes;

  . montants supplémentaires pour les chargés/es de famille;

  .. ajouts de frais admissibles;

  . extension de l'aide aux inscrits/es en formation non académique;

. accessibilité à l'aide aux inscrits/es en fonction du revenu individuel et non du revenu familial;

. accès au système pour les exclus/es du marché du travail;

. congé-formation;

- des garderies comme service de soutien à la formation;

- *des programmes spéciaux d'initiation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels;

- que soient intensifiés les mécanismes et mesures visant à informer les femmes et, notamment celles qui sont au foyer, des services disponibles;

- l'instauration, enfin, de réels programmes d'accès à l'égalité au niveau des programmes de formation professionelle porteurs d'avenir (par le biais de places réservées, d'incitations financières à la clientèle etc.);

- *sans oublier la mise en place d'un système de reconnaissances des acquis non scolaires.

<u>au regard de la formation professionnelle en entreprise</u>:

- l'obligation pour les entreprises de participer financièrement à la formation de leur personnel;

- que priorité à la formation soit accordée aux personnes visées par les changements technologiques;

- un support financier de l'Etat, qui tiendrait compte de la capacité des entreprises de financer la formation de leur personnel (mécanismes de péréquation...);

- la formation des comités paritaires de formation dans les entreprises et la représentation des femmes au marché de ces comités;

- des moyens de contraindre les employeurs de se donner des programmes d'accès à l'égalité (subventions conditionnelles...);

- enfin, des contenus de formation enrichis;

Enfin, au regard de la structure:

- une structure qui reconnaîtrait au Québec la responsabilité exclusive en matière d'éducation des adultes;

- une structure où serait clairement établi le partage des responsabilités;

- *une structure qui faciliterait et maximiserait la participation des usagers/ères et qui supporterait de façon particulière la participation des femmes;

- *une structure qui mettrait un accent sur le développement et l'accessibilité de services d'accueil et de référence;

- une structure, enfin, qui reconnaîtrait la spécifité des besoins des adultes.

Si plusieurs de ces recommandations semblent avoir été prises en compte dans la récente politique québécoise en matière d'éducation des adultes, nous ne croyons pas superflu de les rappeler puisqu'à ce jour, c'est davantage au niveau des intentions et non des engagements concrets qu'elles ont eu des suites.

C) La mise en place de programmes d'accès à l'égalité

Le C.S.F. demande:

- Que les contrats, permis, licences ou subventions accordés par le Gouvernement du Québec aux organismes et entreprises soient assortis de conditions et modalités prévoyant la mise en place des programmes d'accès à l'égalité sous réserve pour ces organismes et entreprises de pouvoir démontrer que l'introduction d'un tel programme n'est pas nécessaire;

- Que le règlement devant préciser les contenus et l'application de ces programmes soit adopté dans les plus brefs délais (après consultation des groupes et organismes concernés).

- Que le règlement soit conçue de matière à ce que les personnes ou groupes concernés soit tenus d'inventorier tous les éléments nécessaires à la démonstration de la discrimination systémique;

- Que soient implantés le plus rapidement possible des programmes d'accès à l'égalité dans toutes les institutions secondaires et collégiales afin d'augmenter la représentation des femmes dans les inscriptions aux programmes professionnelles actuellement monopolisés par les hommes et correspondant aux secteurs les plus prometteurs.

D) Les services de garde comme condition d'accès des femmes au travail rémunéré

Dans le cadre de la Consultation gouvernementale sur la politique familiale qui aura lieu en 1985, le Conseil du statut de la femme entend faire des recommandations en matière de garde. En attendant, il nous apparaît intéressant de rappeler les recommandations que le Conseil du statut de la femme formulait à cet effet en 1978 dans sa politique d'ensemble sur la condition féminine.

Nous rappelons donc les propositions qui nous apparaissent toujours pertinentes aujourd'hui, (même si certaines ont été réalisées en partie,) après les avoir adaptées au présent cadre institutionnel quand cela semblait nécessaire:

- Que le gouvernement du Québec verse des allocations de disponibilité aux familles ayant des enfants de 0 à 12 ans (jusqu'à la fin du cours primaire).

- Que le gouvernement du Québec reconnaisse son rôle de support aux parents quant à la responsabilité de garde de leurs enfants de la naissance à la fin du cours primaire, autant sur le plan financier que sur le plan de l'accessibilité aux services.

- Que le gouvernement du Québec accorde des subventions pour fins d'immobilisation pour les services de garde s'adressant aux enfants de 0 à 5 ans et aux études qui fréquentent l'école primaire.

- Que le gouvernement du Québec prenne les moyens nécessaires pour amener les commissions scolaires et les municipalités à rendre disponibles, au coût réel d'utilisation, les locaux scolaires et communautaires pour les services de garde d'enfants.

- Que le gouvernement du Québec reconnaisse différentes formules de garde d'enfants telles que: garderies, mini-garderies, familles de garde, garde à domicile, camps de jour, cantines scolaires, garderies para-scolaires, etc., pour permettre de répondre aux besoins des familles de différents milieux et qu'il détermine pour chacune des normes minimales de fonctionnement.

- Que le gouvernement du Québec reconnaisse l'apport des services de garde au développemenht des enfants de 0 à 5 ans et reconnaisse un coût de fonctionnement de base qui permette aux services d'accomplir cette mission. Ce coût doit être réévalué périodiquement, et permettre d'assurer au personnel des services de garde des conditions de travail convenables.

- Que le gouvernement du Québec augmente à 40% en moyenne sa contribution financière au fonctionnement des services de garde d'enfants, pour les enfants de 0 à 5 ans seulement.

- Que le gouvernement du Québec instaure un mécanisme officiel permanent de coordination interministériel s'il maintient le partage actuel des responsabilités entre l'Office des services de garde à l'enfance et le ministère de l'Education du Québec.

- Que le ministère de l'Education subventionne les commissions scolaires pour les aider à mettre sur pied des cantines dans les écoles pour tous les enfants qui veulent en profiter.

- Que le gouvernement du Québec demande à toutes les municipalités que les garderies sans but lucratif soient exemptées de la taxe d'affaires municipale.

- Que le gouvernement du Québec s'assure que les parents soient impliqués directement à toutes les étapes de mise en place et de fonctionnement des services de garde d'enfants et qu'ils continuent à contribuer, selon leurs revenus, à leur financement.

Ajoutons qu'il serait souhaitable que les employeurs favorisent la mise sur pied de garderies en milieu de travail quand les lieux s'y prêtent et que de tels besoins sont ressentis par leur personnel autant masculin que féminin.

Les employeurs pourraient également songer à dédommager les employés/es qui doivent encourir des frais de garde additionnels quand ils sont appelés à travailler en temps supplémentaires.

CHAPITRE 3 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

I Les travailleuses et la loi 126

A) Les travailleuses exclues de la loi sur les normes minimales:

Le C.S.F. demande:

- Que la loi s'applique à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs;

- Que l'utilisation d'un contrat-type liant les parties soient rendu obligatoire par règlement dans le cas des employés/es de maison (domestiques et gardiennes).

B) Le salaire prévu par la loi:

Le C.S.F. demande:

- Que l'on revise à la hausse le taux du salaire minimum fixé par règlement.

au regard des employés/es à pourboire:

- Que les employés/es à pourboire soient assujettis/es au salaire minimum régulier;

- Que tous les revenus soient imposés mais à la condition toutefois que les revenus imposés aient effectivement été gagnés;

- Que le pourboire devienne obligatoire dans le domaine de la restauration;

- Qu'il représente un pourcentage déterminé de la note;

- Qu'on en règlemente le partage pour qu'il revienne en propre aux seules personnes qui servent les aliments et boissons aux clients;

- Qu'il soit considéré comme une partie intégrante de la rémunération et, qu'a ce titre, il donne droit aux prestations sociales et avantages sociaux prescrits par la loi;

- Que l'employeur assume le coût des avantages sociaux et des assurances sociales qui lui revient sur les pourboires comme sur le salaire-horaire;

- Que l'on reserre les dispositions de la Loi sur les normes du travail pour que l'on ne puisse en contourner l'esprit dans le secteur de la restauration;

- Que l'on amende le Code du travail afin que les travailleuses et les travailleurs du secteur de la restauration disposent, quelle que soit la taille de leur établissement, d'un droit réel à la syndicalisation.

<u>au regard des domestiques résidentes</u>:

- Que le salaire minimum s'appliquant aux domestiques résidentes soit le taux horaire régulier;

- Qu'elles aient elles-même a acquitter le prix de leur chambre et pension dont le taux maximum est actuellement fixé par le règlement;

- Que, comme pour les autres travailleuses et travailleurs, le calcul du temps supplémentaires des jours fériés, du congé annuel etc... se fasse sur la base du salaire brut.

<u>au regard du salaire au rendement et du travail à domicile</u>

- Que la loi des normes minimales interdise le mode de rémunération au rendement;

- Que l'on favorise l'accès à la syndicalisation.

Pour palier aux conditions de travail déplorables faites aux travailleuses à domicile et face à l'impuissance de la Commission des normes minimales et du système des décrets, devant les abus constatés au niveau du travail à domicile, c'est toute la problématique de la sous-traitance et du recours au travail à domicile qu'il faut revoir.

C) Sécurité d'emploi, licenciement/recours

Le C.S.F. demande:

au regard du congédiement illégal:

- Qu'il n'y ait aucune restriction financière à l'exercice, par les salariés/es, de leur droit de faire condamner un comportement répréhensible de la part de l'employeur et de faire respecter leurs droits;

- Que tout/e salarié/e portant une plainte en vertu d'un congédiement illégal ait droit, de bénéficier gratuitement des services de représentation d'un avocat fourni par la Commission des normes du travail;

- Que l'avocat voit, comme dans tous les autres cas de litige en matière civile ou de relation de travail, à tenter de négocier un règlement hors Cour avec l'employeur. (Dans un tel cas, l'avocat jouerait tout naturellement son rôle habituel, tout en représentant bien spécifiquement les intérêts de la victime à l'encontre de son employeur. Il n'existerait donc aucune forme de médiation à proprement parler, mais l'accent serait tout de même mis sur les possibilités de régler à l'amiable ce genre de situation.)

au regard des licenciements abusifs:

- Que, dans le but de contrer les licenciements abusifs, une indemnité compensatrice égale au salaire de la personne licenciée pour une période égale à celle du préavis, soit versée dans tous les cas de licenciement;

- Que la loi oblige l'employeur à donner aux salariés/es licenciés/es un avis écrit des motifs de licenciement et à en informer la Commission des normes du travail;

- Que le principe de l'ancienneté soit reconnu dans la loi;

- Que des modifications soient apportées au chapitre des infractions et peines: Les amendes prévues devraient être haussées; de plus, ces montants devraient être augmentés considérablement dans le cas où les employeurs récidivent et ce, quelle que soit la période écoulée depuis la première infraction;

- Que les amendes imposées aux contrevenants fassent obligatoirement l'objet de publication.

De façon générale:

- Que la loi contienne des dispositions relatives à l'obligation pour la Commission de rendre une décision, suite aux enquêtes qu'elle mène, dans un délai fixe à la suite d'une plainte ou à partir du début de l'enquête;

- Que les employeurs soient tenus de remettre aux salariés/es, sans même que ceux-ci leur en ait fait la demande, les documents d'information relatifs aux normes du travail reçus de la Commission;

- Que les employeurs soient également tenus d'afficher, dans des endroits bien en vue de leurs établissements où les salarié/es ont accès, toutes ordonnances, règlements ou documents que la Commission pourrait leur transmettre;

- Que l'on recherche activement les moyens de contrer le non-respect des ordonnances par les employeurs.

D) Congé de maternité et droits parentaux:

Le C.S.F. demande:

- Que la perte de revenu subie par la femme durant son congé de maternité de 18 semaines soit mieux compensée, et que ce congé soit étendu à toutes les travailleuses rémunérées. Il faudrait même envisager de porter à 20 semaines dans l'ensemble des secteurs le congé de maternité payé à plein salaire comme c'est le cas dans le secteur public et parapublic, l'état assumant les coûts encourus;

- Qu'une règlementation gouvernementale offre la possibilité d'un congé parental sans solde, après le congé de maternité, accessible au père ou à la mère, d'une durée de deux ans (incluant le congé de maternité);

- Qu'un programme gouvernemental d'information soit adressé spécialement aux hommes afin qu'ils soient informés de leurs droits au congé parental et qu'ils soient incités à s'en prévaloir;

- Que l'employé/e, au terme de son congé parental, ait droit de réintégrer son poste régulier de travail ou, a tout le moins un poste équivalent si son poste n'existe plus, au salaire touché au moment du départ, majoré s'il y a lieu, des augmentations ayant eu cours pendant son absence;

- Que des sanctions exemplaires soient imposées aux employeurs reconnus coupables d'avoir refusé de réinstaller un/e salarié/e dans son poste régulier ou à un poste équivalent à la suite d'un congé de maternité ou d'un congé parental;

- Que la disposition prévue à l'article 33 du règlement relatif au congé de maternité, actuellement en vigueur, s'applique dans le cas d'un congé parental de façon que lorsque le poste régulier de la personne en congé parental n'existe plus à son retour au travail, l'employeur lui reconnaisse tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail;

- Que des dispositions soient prévues à la Loi sur les normes du travail pour que, dans les cas d'abolition de postes ou de licenciements, le critère d'ancienneté soit utilisé pour l'identification des personnes devant être licenciées;

- Que soient maintenus les droits actuellement reconnus aux femmes en congé de maternité de 18 semaines (ou en congé prolongé de 6 semaines en raison de maladie) leur octroyant les avantages dont elles auraient bénéficié si elles étaient restées en emploi, en précisant ces avantages tels les congés fériés, les congés de maladie, le cumul de l'expérience et de l'ancienneté;

- Que le Règlement sur les normes du travail prévoit un congé de maternité et/ou un congé parental en cas d'adoption;

- Que soit accordé à toutes les femmes en emploi, par le Règlement sur les normes du travail, le droit au congé de maternité spécial que peut prescrire un médecin pendant la grossesse (article 20 du règlement sur les normes du travail);

- Que soit examinée la possibilité d'assurer une concordance entre le Règlement sur les normes de travail et les nouvelles modifications apportées à la Loi de l'assurance-chômage touchant l'étalement du congé de maternité;

- Que soit accordé le droit à des absences rémunérées autres que les vacances ou les congés de maladie, pour visites médicales et cours prénatals au moment de la grossesse;

- Que soit accordé le droit d'absences rémunérées sans justification, pour une durée totale de 24 heures ouvrables, au cours de la grossesse;

- Que soit accordé aux travailleuses et aux travailleurs des congés avec solde de 10 jours ouvrables par année pour responsabilités parentales.

Le C.S.F. est conscient que, dans les conditions actuelles, l'application de ces recommandations est susceptible d'entraîner de la discrimination à l'embauche à l'endroit des jeunes femmes. La création d'une caisse de maternité à laquelle contribuerait l'ensemble des employeuses/eurs et des employées/és en faciliterait l'application, et elle impliquerait le rapatriement des services allant actuellement au programme d'assurance-chômage. Dans un nouveau programme, la couverture des travailleuses autonomes serait possible.

E) La durée du travail

Le C.S.F. demande:

- Que la semaine normale de travail s'appliquant aux domestiques résidentes soit la même que celle qui prévaut pour les autres catégories de travailleuses et travailleurs.

- Que le temps supplémentaire que les domestiques pourraient faire soit rémunéré à temps et demi comme c'est le cas pour les autres salariés/es;

- Que la loi sur les normes minimales s'applique à tous et toutes les salariés/es et de la même manière;

- Que la loi fixe une durée quotidienne maximale de travail pour le calcul des heures supplémentaires;

- Que la loi permette aux salariés/es de refuser de faire du temps supplémentaires;

- Que la durée de la semaine normale de travail soit réduite;

- Que la loi prévoit une période de repas à chaque quatre heures de travail consécutives;

- Que l'on prenne les mesures qui s'imposent pour limiter le travail à temps partiel aux seuls cas où il s'avérerait strictement nécessaire;

- Que l'on assure aux travailleurs/euses à temps partiel un traitement "comparable" - toute proportion gardée - à celui des employés/es à temps plein.

Nous entendons par traitement comparable:

. un salaire horaire égale à celui versé aux employés/es à plein temps pour un travail équivalent;

. un accès aux mêmes avantages sociaux calculés tantôt au prorata des heures travaillées pour ce qui est, par exemple: des vacances, des congés sociaux, des congés de maladie, du calcul de l'ancienneté, etc., et tantôt sur une base identique

à celle en vigueur pour les employés/es à temps plein. On pense ici, par exemple, à la sécurité d'emploi, au perfectionnement ou encore à l'accès aux régimes d'assurance vie ou invalidité. Dans ce cas, nous croyons que le calcul au prorata ne devrait pas s'appliquer puisque, si tel était le cas, on en compromettrait significativement la portée.

- un traitement équivalent aux travailleurs/euses à temps plein, en regard de la sécurité d'emploi;

- une garantie minimum au niveau des heures de travail hebdomadaires (en obligeant les employeurs à garantir à leurs employés/es un minimum et un maximum d'heures par semaine);

- un droit d'accès prioritaire aux emplois à plein temps;

- une reconnaissance effective du droit d'association;

- que l'on mette de l'avant d'autres solutions à la pénurie d'emploi, d'autres moyens de lutte au chômage, d'autres moyens aussi pour répondre aux besoins des travailleuses/eurs qui réclament plus de temps libre;

Dans cette perspective, nous souscrivons donc davantage à des mesures visant à réduire pour toutes et tous la durée du temps de travail et ce, sans réduction des salaires. Nous pensons plus particulièrement ici à des mesures visant, par exemple, la réduction pour tous et toutes de la semaine de travail, l'augmentation de la durée des vacances, l'extension des congés - avec ou sans solde - le contrôle des heures supplémentaires, du deuxième emploi, etc. et ce, dans un contexte où l'on rechercherait effectivement à offrir à toute personne la possibilité de détenir un emploi.

Avec la même ardeur, nous soutenons également les mesures visant à réduire -plus directement et autrement que par la négociation privée-

le temps de travail non rémunéré des femmes. Ceci nous conduit à exiger encore le développement de services collectifs, de programmes d'accès à l'égalité, de recyclage, de formation, etc., en somme, des mesures qui permettront peut-être un jour aux femmes de bénéficier d'un minimum de latitude dans l'aménagement de leur temps de travail.

F) Autres dispositions

- Le C.S.F. demande:

  - Que l'on porte la durée des vacances annuelles payées à 1 mois pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs;

  - Que la loi prévoit, un minimum de jours de maladie payés;

  - Que la loi oblige les employeurs à défrayer en totalité le coût d'achat de tout uniforme qu'il rend obligatoire pour ses employés/es.

II Les travailleuses et la santé au travail

A) Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

Le C.S.F. demande:

- Que les travailleuses enceintes puissent se prévaloir du droit général d'arrêter de travailler, reconnu à tous, en alléguant leur condition de grossesse; cette reconnaissance devrait être explicite dans la loi;

- Que les travailleuses réaffectées, en attente d'une affectation ou en retrait préventif puissent toutes bénéficier des mêmes droits face aux avantages liés à l'emploi;

- Que, pour éviter toute ambiguïté, les dispositions relatives au retrait préventif, spécifient clairement que l'employée admise au retrait préventif conserve son statut de travailleuse;

- Que des efforts soient faits pour informer les travailleuses, non seulement de leur droit mais aussi des devoirs qui leur revient;

- Que l'on cherche les moyens d'inciter les employeurs à réaffecter les travailleuses en danger, à n'utiliser la cessation de travail qu'en dernier recours et à reviser les conditions de travail considérées comme dangereuses;

- Que l'on multiplie les moyens permettant d'informer les travailleuses, voire même aussi les employeurs, sur les dangers reliés aux conditions de travail et susceptibles d'affecter la santé des femmes ou celle de leur enfant, si elles sont enceintes ou si elles allaitent;

- Que l'on multiplie également les occasions de faire connaître les droits et recours des travailleuses en cette matière de même que leurs modalités d'application;

- Que l'on prenne les moyens de mieux connaître les problèmes de santé au travail vécus par les femmes même si ces dernières paraissent moins spectaculaires.

B) Les nouvelles technologies et la santé des femmes

Le C.S.F. demande:

- Que dans notre législation du travail, on prévoit une protection minimale en matière de santé sécurité au travail et ce, par l'établissement de normes d'utilisation des nouveaux équipements.

C) Les accidentés/es du travail

Le C.S.F. demande notamment:

- Que l'annexe I du projet de loi 42 soit modifié pour que les conditions de travail caractéristiques des secteurs d'emploi féminins soient prises en compte dans la définition des maladies professionnelles;

- Que l'article 29 du projet de loi 42 soit modifié de telle façon qu'il soit possible pour une travailleuse ou un travailleur de démontrer que sa maladie est reliée directement ou indirectement aux risques particuliers d'un travail qu'elle ou qu'il a exercé;

- Que l'article 294 de la loi 42 soit modifié de façon à prévenir la discrimination à l'embauche qui pourrait s'exercer contre les femmes et ce en raison de l'augmentation du taux de cotisation des employeurs visant à créer une réserve pour supporter, les coûts occasionnés par les retraits préventifs;

- Que les domestiques et les gardiennes d'enfants à domicile qui ne résident pas au logement de leur employeur soient protégées par la loi;

- Que l'indemnité versée aux personnes à charge corresponde à la totalité de l'indemnité de la travailleuse ou du travailleur décédé à la suite d'une lésion professionnelle. Cette indemnité pourrait leur être versée soit sous forme de rente viagère soit sous forme de forfait. Les personnes à charge devraient avoir le choix entre ces deux modes de versement de l'indemnité;

- Que l'on inclut à la définition du "travailleur" prévue à la loi sur les accidents du travail, la personne qui travaille exclusivement au foyer, qui ne retire aucun revenu personnel provenant de l'extérieur, qui à la charge permanente d'un enfant de moins de 6 ans et qui n'est pas en mesure de s'assurer dans un régime privé.

(Nous n'avons pas repris ici toutes les recommandations présentées par le C.S.F. dans son Mémoire à la Commission parlementaire concernant le projet de loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (projet de loi 42 de 1983). Nous nous sommes contentées de ne rappeler que les propositions qui touchent les femmes de façon plus spécifique.)

III La discrimination dans les avantages sociaux:

Le C.S.F. demande:

- Que la Charte des droits et libertés de la personne interdise toutes formes de discrimination selon le sexe en matière d'avantages sociaux, mêmes celles que certains prétendent justifier en s'appuyant sur des facteurs de risques et des calculs actuariels;

- Que les contributions exigées des hommes et des femmes soient égales pour des avantages égaux;

- Que les contributions de l'employeur ne varient pas selon le sexe des employés/es tout en garantissant un même avantage;

- Que les assureurs soient tenus d'utiliser des tables unisexes.

CHAPITRE 4 L'ENTREPRISE ET LA GESTION

A) Les changements technologiques:

Le C.S.F. demande:

- Que l'on assure la formation de comité paritaire dans les entreprises;

- Que l'Etat oblige l'entreprise à informer son comité des changements technologiques qu'elle prévoit effectuer, dans un délai permettant aux personnes visées par ces changements d'être recyclées dans l'entreprise, avant que ne s'opèrent ces changements et ce, tout en continuant de recevoir leur salaire. Toutefois, s'il s'avèrait qu'une entreprise ne pouvait se soumettre à une telle exigence, elle devrait alors être contrainte de prouver son incapacité et, à défaut de raisons suffisantes, se voir imposer des pénalités importantes;

- Que les deux parties impliquées au niveau du comité paritaire soient informés des politiques de main-d'oeuvre et des perspectives d'emplois à court, moyen et long termes, de manière à ce que le recyclage des travailleuses et travailleurs ne soit pas utilisé comme prix de consolation d'une main-d'oeuvre évacuée du marché du travail rémunéré par la technologie, mais bien comme un outil permettant une réinsertion dans d'autres secteurs ou types d'emploi;

- Que les comités ne soient pas réduits à subir les changements anticipés par l'employeur, mais qu'ils puissent participer réellement au contrôle de l'implantation des nouvelles technologies;

- Que les entreprises soient tenues de participer financièrement à la formation de leur personnel et que la priorité soit accordée aux personnes dont les emplois sont directement menacés par les changements technologiques;

- Que l'on prévoit à cette fin, un support financier de l'Etat qui tiendrait compte de la capacité des entreprises de financer la formation de leur personnel.

CHAPITRE 5 LE DROIT D'ASSOCIATION

C) Les modifications suggérées au Code du travail

1- L'élargissement de la définition de la personne syndicable

Il y aurait lieu d'élargir la définition de la personne syndicable. On devrait donc réexaminer les divers motifs d'exclusion qui prévalent à l'heure actuelle et en évaluer la pertinence en fonction des intérêts et du degré d'implication des intéressés/es. Cette revision pourrait porter sur:

- le personnel temporaire, surnuméraire, occasionnel, intérimaire, saisonnier ou à temps partiel;

- les employés/es considérés/es comme autonomes, pigistes ou contractuelles;

- les employés/es des sous-traitants auxquels l'entreprise a recours;

- les cadres de niveau intermédiaire ou de bas niveau.

2- Le non-fonctionnement de l'unité de travail

En ce qui a trait au découpage de l'unité de travail, le code du travail devrait être amendé de façon à privilégier, de préférence au caractère homogène, l'exercice du droit d'association. Le syndicat pourrait ainsi être amené à regrouper dans la même unité d'accréditation les employés/es de bureau et ceux de la production, quand cela faciliterait la syndicalisation des employés/es de bureau. L'agent d'accréditation ou le commissaire du travail pourrait alors juger cette unité appropriée.

3- Des procédures d'accréditation rapides et sûres

On devrait viser:

- la célérité dans les procédures d'accréditation;

- la vigilance face à l'employeur qui arrête ses opérations en vue de faire obstacle à l'accréditation d'un syndicat;

- la prudence avant d'accorder un certificat d'accréditation à un syndicat dont on ne sait, hors de tout doute, s'il n'est pas dominé par l'employeur.

4- L'accréditation des petits établissements et des unités de travail peu nombreuses

Le Code du travail devrait être revisé afin de permettre l'accréditation des petits établissements et des unités de travail peu nombreuses de façon à favoriser la syndicalisation des employés/es visés/es.

Il ne s'agit pas de remplacer l'actuel système d'accréditation là où il fonctionne, il s'agit d'ajouter des mécanismes favorisant l'accréditation des petits groupes; des mécanismes concernant tous les employés/es de plusieurs petites entreprises ou une partie de ceux-ci, quand ils ont plus d'intérêt commun avec des employés/es de d'autres établissements qu'avec ceux de leur propre entreprise.

Des modifications au Code seront nécessaires pour permettre des accréditations qui impliqueront plus d'un employeur ou plus d'un établissement et favoriser ainsi l'élévation du niveau auquel s'effectue la négociation.

Les mécanismes devraient être choisis et mis en place rapidement.

Les mécanismes devraient être applicables techniquement et financièrement. Cela implique des unités d'accréditation d'une certaine taille, de ne pas exclure des secteurs et des professions où l'on retrouve souvent des travailleuses comme par exemple les domestiques, les gardiennes d'enfants, les travailleuses à domicile, etc.

Les mécanismes devront favoriser l'expression de la démocratie, c'est-à-dire des unités d'accréditation qui ne sont pas trop grosses.

5- La négociation de bonne foi

Le Tribunal du travail devrait pouvoir assumer un rôle plus grand à cet égard, notamment en portant des accusations entre un employeur faisant preuve de mauvaise foi dans la négociation.

On pourrait aussi songer à reconnaître certains droits au syndicat dès l'accréditation comme, par exemple, la reconnaissance de l'ancienneté, la procédure de griefs et la libération d'agents syndicaux.